



RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE CARTAGO.

MUÑOZ, Cristian Fernan

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Burnout, educación, docentes de primaria y secundaria, Salud mental.

DESCRIPCIÓN

El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria del municipio de Cartago. La metodología fue cuantitativa, correlacional, se usaron dos instrumentos, el Maslach Burnout Inventory y la escala de afrontamiento Coping, modificado. Los Resultados indican niveles medios del padecimiento del burnout, las correlaciones que existen entre las tres dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento, donde no se observa ninguna correlación positiva entre la dimensión de agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento, y correlaciones negativas con las estrategias: a) Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo profesional. Con respecto a la dimensión de despersonalización se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a) conformismo, b) evitación emocional y c) espera; y correlación negativa con la estrategia: búsqueda de apoyo social. Finalmente, con relación a la dimensión de realización personal, se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a)

Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo social, y correlación negativa con: expresión emocional abierta.

FUENTES

Se consultaron 56 referencias bibliográficas en total sobre el tema del burnout en docentes de primaria y secundaria a nivel nacional y a nivel internacional. Al igual se buscaron referencia sobre el tema de estrategias de afrontamiento

CONTENIDO

El ser humano se encuentra sometido a diversas disfuncionalidades y alteraciones que pueden dañar su salud mental, física y psicológica. Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral se encuentra el síndrome de desgaste o agotamiento profesional, también conocido como el síndrome de Burnout, que según Castañeda & García (2010) está caracterizado por un conjunto de signos y síntomas que manifiesta el individuo como respuesta al estrés crónico laboral. Las primeras investigaciones acerca del Síndrome de Burnout realizadas por el psiquiatra Herbert Freudenberger (1974, citado por Moriana & Herruzo, 2003) se centraron en la observación de un grupo de voluntarios que trabajaban con toxicómanos, quienes, en un periodo de un año, sufrían de forma progresiva una pérdida de energía,

hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

El estrés laboral es un fenómeno que ha producido gran interés por las consecuencias que tiene sobre la salud, el bienestar psicológico y físico del individuo (Lazarus y Folkman, 1984), al igual que sus efectos como el aumento de ausentismo, abandono y deterioro del servicio ofrecido (Peiró y Salvador, 1993). El síndrome del Burnout es propio de ciertas profesiones y tiene características específicas que lo diferencian del agotamiento físico o emocional producido por el estrés en general.

El interés que en la actualidad despierta el Burnout ha facilitado una ampliación en su estudio donde se han realizado investigaciones en otros campos profesionales, como es el caso de la educación (Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Los docentes de primaria y secundaria son profesionales que pueden considerarse en alto riesgo de sufrir este síndrome. De ahí que, la presente investigación está elaborada con el propósito de determinar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en docentes del municipio de Cartago.

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA Y
SECUNDARIA PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE CARTAGO.**



CRISTIAN FERNAN MUÑOZ

AUTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C, DICIEMBRE DE 2019

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA Y
SECUNDARIA PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE CARTAGO.**



IVÁN GUILLERMO GÁLVEZ ROMERO

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C, DICIEMBRE DE 2019

Contenido

1.	<i>Introducción</i>	7
2.	<i>Situación problema</i>	9
	2.1. Descripción o planteamiento.....	9
	2.2. Formulación.	11
	2.3. Sistematización.....	11
3.	<i>Justificación</i>	12
4.	<i>Objetivos</i>	14
	4.1. Objetivo general	14
	4.2. Objetivos específicos	14
5.	<i>Marco de referencia</i>	15
	5.1. Marco Teórico.	15
	5.2. Marco conceptual.	19
	5.3. Marco Legal.	19
	5.4. Exploración Investigativa (Diagnóstico – Estado del arte).....	21
6.	<i>Hipótesis</i>	26
7.	<i>Metodología</i>	27
	7.1. Diseño	28
	7.2. Población y muestra	29
	7.3. Variables	29
	7.4. Técnicas e Instrumentos.....	29
	8.5. Análisis.....	32
8.	<i>Resultados</i>	35
	8.1 Descripción de la muestra	35
	8.2 Resultados síndrome de Burnout.	40
	8.3 Resultados Estrategias De Afrontamiento.....	47
9.	<i>Discusión</i>	54
10.	<i>Conclusiones y recomendaciones</i>	60
11.	<i>Referencias</i>	62
12.	<i>Anexos</i>	67
	ANEXO 1. Inventario de Burnout de Maslash (MBI - Maslach y Jackson, 1986)	67
	ANEXO 2. Escala de estrategias de Coping – Reconocida (EEC-R)	69

ANEXO 3. Consentimiento informado73

1. Introducción.

El ser humano se encuentra sometido a diversas disfuncionalidades y alteraciones que pueden dañar su salud mental, física y psicológica. Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral se encuentra el síndrome de desgaste o agotamiento profesional, también conocido como el síndrome de Burnout, que según Castañeda & García (2010) está caracterizado por un conjunto de signos y síntomas que manifiesta el individuo como respuesta al estrés crónico laboral. Las primeras investigaciones acerca del Síndrome de Burnout realizadas por el psiquiatra Herbert Freudenberger (1974, citado por Moriana & Herruzo, 2003) se centraron en la observación de un grupo de voluntarios que trabajaban con toxicómanos, quienes, en un periodo de un año, sufrían de forma progresiva una pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

El estrés laboral es un fenómeno que ha producido gran interés por las consecuencias que tiene sobre la salud, el bienestar psicológico y físico del individuo (Lazarus y Folkman, 1984), al igual que sus efectos como el aumento de ausentismo, abandono y deterioro del servicio ofrecido (Peiró y Salvador, 1993). El síndrome del Burnout es propio de ciertas profesiones y tiene características específicas que lo diferencian del agotamiento físico o emocional producido por el estrés en general.

El interés que en la actualidad despierta el Burnout ha facilitado una ampliación en su estudio donde se han realizado investigaciones en otros campos profesionales, como es el caso de la educación (Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Los docentes de primaria y secundaria son profesionales que pueden considerarse en alto riesgo de sufrir este síndrome. De ahí que, la presente investigación está elaborada con el propósito de determinar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en docentes del municipio de

Cartago.

2. Situación problema

2.1. Descripción o planteamiento

El mundo moderno nos impone una serie de cambios y modificaciones de manera tan acelerada que han ocasionado un incremento de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, convirtiéndose de esta manera en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora. El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como una respuesta al estrés laboral crónico, el cual está compuesto por tres componentes: despersonalización, falta de realización profesional y cansancio emocional (Maslach y Jackson, 1979). El síndrome presenta diversas causas, dentro de las que encontramos variables de tipo biológico, psicológico y social.

Cherniss (1993) afirma que el Síndrome de Burnout está presente en una amplia variedad de empleos relacionados con servicios humanos, especialmente, en trabajos vinculados con la educación, la medicina, la salud mental, la religión, la asistencia social y en diversas ocupaciones orientadas hacia las personas. De modo particular, observamos desde algunos años atrás que la educación se ha visto afectada por diversos cambios de tipo social, psicológico y organizacional, que han afectado tanto a sus profesionales como a las condiciones en las que se ejerce el trabajo. De hecho, parece que el ejercicio de la profesión docente está rodeado de factores de riesgo laborales, en especial, con enfermedades provenientes del estrés. De esta forma, el Burnout se relaciona con el hecho de trabajar intensamente hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales.

La aparición del síndrome en docentes tiene relación con diversos factores, entre los que podemos citar algunos de tipo personal como: sexo, personalidad resistente, auto concepto, años de experiencia con relación a la edad cronológica, estructura familiar, número de hijos, estado civil

y status socioeconómico; y factores organizacionales: como condiciones laborales deficientes en el medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo, tareas realizadas contrarreloj, estar a cargo de grupos muy grandes de estudiantes, mal comportamiento por parte de éstos que incluyen conductas agresivas, así como estar expuesto a situaciones de violencia durante las horas laborales. Al respecto Beltrán, Pando & Pérez (2004) afirman que los profesores de secundaria son los más afectados por dichas condiciones desfavorables a la salud. Sumado a lo anterior, en los estudios realizados sobre el tema se han destacado los siguientes síntomas como los más relevantes:

- A nivel físico: fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, hipertensión, problemas gastrointestinales, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia y aumento de enfermedades virales (Freudenberger & Richelson, 1980; citados por Quiceno & Vinaccia, 2007).
- A nivel En la conducta: comportamiento paranoide, inflexibilidad y rigidez, superficialidad en las relaciones demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse, quejas constantes, comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas hacia las demás personas y absentismo.
- A nivel emocional: agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación, sentimientos depresivos.
- A nivel cognitivo: cogniciones asociadas a baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional y fracaso profesional. Todos estos síntomas pueden desarrollar cuadros clínicos posteriores (Aranda, 2003).

- A nivel familiar: tensión al llegar a sus hogares, agotamiento físico y psicológico, irritabilidad y cansancio relacionado con escuchar y hablar sobre problemas de otras personas, entre otras. (Cooke & Rousseau, 1984; citados por Moriana & Herruzo, 2003).

Por estas razones se hace necesario conocer de manera más acertada este síndrome y sus diferentes manifestaciones en docentes de primaria y secundaria, más aún, cuando sabemos que los trabajadores de la educación se encuentran expuestos a padecer el Burnout, sabiendo que en muchas ocasiones ya está presente, lo que no se logra determinar claramente por el vago conocimiento que se posee respecto al tema, generándose genera un inadecuado manejo, dando así paso a un notable deterioro en la salud física y mental de los educadores.

2.2. Formulación.

¿Cuál es la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el desarrollo del síndrome de Burnout en docentes de básica primaria y secundaria perteneciente al municipio de Cartago?

2.3. Sistematización.

Realizada la identificación de los efectos negativos dados en el síndrome de Burnout, y conociendo la inminente disposición en la que se encuentran los docentes a sufrir este síndrome surge la necesidad de su análisis. Inicialmente, identificando la prevalencia del síndrome en los docentes de las Instituciones educativas del municipio de Cartago, determinando a su vez, las estrategias de afrontamiento más comunes en los profesores, con el propósito de elaborar un estudio correlacional de estas dos variables y así poder dar respuesta a nuestro problema de investigación.

3. Justificación

El ejercicio de la profesión docente en los niveles de primaria y secundaria refiere una cierta vulnerabilidad a presentar enfermedades de carácter psicológico, emocional, y físico. De ahí que, dentro de los factores desencadenantes de enfermedades de los profesionales de la educación se presentan características como: poco tiempo para realizar actividades relacionadas con las clases, entre las que están la preparación, la corrección de exámenes, la programación de actividades y la reunión con padres, así mismo, la falta de disciplina por parte de los alumnos, acompañada de reiteradas faltas de respeto, la desorganización de algunas directivas y centros educativos, el sueldo tan bajo que obliga a los docentes a trabajar en dos o más lugares y la baja consideración social que actualmente vive la profesión docente en las instituciones de primaria y el secundaria.

Es común observar, como lo afirman Rodríguez, M. Rodríguez, R., Gómez, A., Riveros M., Rodríguez, D., Luyz J. (2011), que los docentes adolezcan de enfermedades de carácter psicosomático como fatiga, dolores de cabeza, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, hipertensión, dolores musculares y desórdenes menstruales. De igual forma, se presentan desórdenes de carácter emocional como el distanciamiento afectivo, la impaciencia y la irritabilidad. Es por ello, que se constatan consecuencias como ausentismo laboral, baja productividad, desmotivación hacia el ejercicio de la profesión, y conducta violenta. De acuerdo a lo anterior, y conscientes de esta realidad de la profesión educativa, se hace necesaria la medición, prevención e intervención de síndromes como el de Burnout, con el propósito de generar mecanismos que permitan mejorar la calidad de vida de los docentes, generando procesos de intervención en cuanto al cansancio emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga; la despersonalización, manifestado por irritabilidad,

actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas; y la falta de realización personal.

De tal forma, es conveniente el continuo análisis de la prevalencia del síndrome en los docentes, con el fin de proveer la oportuna asistencia psicológica que ayude a mejorar las condiciones de vida del trabajador, ya que somos conocedores de la existencia de manifestaciones de ansiedad, desinterés por la profesión, cansancio físico, irritabilidad y demás síntomas que hacen ver a los docentes con tendencias a padecer el Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997).

El diagnóstico, conceptualización y recomendaciones de intervención permitirán generar un punto de partida para mejorar el trabajo docente dentro del municipio de Cartago, de esta forma, los resultados obtenidos se convierten en un insumo para la mejora de la calidad de la institución, permitiendo al personal implementar estrategias de intervención frente a ésta problemática, en cuanto a nivel de prevención y de manejo. De igual forma, los resultados nos permitirán generar conocimientos a nivel local sobre la relación del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento, lo cual servirá a la Corporación Universitaria UNITEC como punto de apoyo y como material de consulta para futuras investigaciones que se realicen sobre el síndrome, ya sea por parte de sus propios estudiantes, egresados o profesionales externos. A sí mismo, a nivel personal, la elaboración del proceso investigativo sirve como elemento formativo en el campo de la investigación, competencia que se hace necesaria en el desarrollo del profesional de la psicología. De igual forma, el estudio realizado se convierte en un avance personal en la consolidación y ampliación de conocimientos frente a las enfermedades de tipo psicológico a las cuales estamos sometidos los docentes. a las que estamos sometidos los docentes.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Identificar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en docentes de básica primaria y secundaria perteneciente al municipio de Cartago.

4.2. Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa del municipio de Cartago.
- Caracterizar las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes de la Institución Educativa del municipio de Cartago.

5. Marco de referencia

5.1. Marco Teórico.

El síndrome de “Burnout” o de desgaste profesional, es considerado como la fase avanzada del estrés profesional, el cual se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Se presenta como la respuesta al estrés laboral crónico formado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia su propia vida profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas (Maslach 1987).

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo está vinculada a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como por el afán de mejorar la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados. De esta manera, resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización.

Desde una mirada psicosocial ha sido considerado como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Entendiéndose por baja realización personal en el trabajo la tendencia a evaluarse negativamente, afectando la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. La persona se siente descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales (Fidalgo, M., Vega. 2006)

A partir de 1977, Maslach dio a conocer sus trabajos a la Psicología en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), y comenzó a utilizarse el término Burnout para referirse al desgaste profesional de personas que trabajan en organizaciones de servicios humanos, profesionales de la salud y de la educación bajo condiciones difíciles en contacto directo con los usuarios.

Maslach y Jackson (1986) estudian el síndrome de Burnout desde una perspectiva psicosocial, convirtiéndose en los representantes más relevantes en el estudio de este padecimiento. Dichos autores conciben el Burnout como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Así mismo, sus estudios argumentan que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas. Dichas dimensiones son: a) Agotamiento emocional, entendido como cansancio y fatiga que puede manifestarse física o psíquicamente; b) Despersonalización, entendido como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Este va acompañado de un aumento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. Las personas que sufren este síntoma buscan distanciarse de las personas beneficiarias y equipo de trabajo, igualmente se muestran cínicos, irritables e irónicos haciendo culpables a los clientes de sus malos desempeños laborales; y c) Sentimiento de bajo logro o realización personal, el cual surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima.

A partir de estos componentes se elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), para medir el Burnout personal de servicios humanos y educadores evaluando dichas dimensiones por medio de tres subescalas. Cabe mencionar que esta escala es la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras.

Continuando con la perspectiva psicosocial de Maslach, Gil-Monte y Peiró (1997) han señalado que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento; este fallo

supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos. Es allí, cuando la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante estos sentimientos el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento. Así, el síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés – consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicósomáticas (Malaca y Jackson, 1986).

Las evidencias que afectan al individuo en el inicio de la aparición de esta enfermedad, se reconocen en varias etapas y son:

- Exceso de trabajo
- Sobre esfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga
- Desmoralización y pérdida de ilusión
- Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores.

Profundizando los estudios de Maslach Leiter y Durup (1994) señalan que el síndrome de quemarse por el trabajo es fundamentalmente un constructo social que surge como consecuencia de las relaciones interpersonales e institucionales, mientras que la depresión es un conjunto de emociones y cogniciones que tiene consecuencias sobre esas relaciones interpersonales. Leiter (1990) recoge que el agotamiento emocional o físico ocurre cuando las exigencias de una situación exceden a las habilidades que una persona posee, mientras que la ansiedad es el resultado de que esa persona no posea las habilidades que requiere la situación. Asimismo, las personas afectadas por el síndrome, sienten que se encuentran agotados físicamente describen esta fatiga de forma diferente a la experiencia de fatiga física. De esta manera, mientras que el esfuerzo físico causa una

fatiga que se acompaña de sentimientos de realización personal y en ocasiones de éxito, el síndrome de quemarse conlleva una experiencia negativa que se acompaña de un profundo sentimiento de fracaso.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento han sido definidas por Lazarus (1978), como "los esfuerzos intrapsíquicos y orientados a la acción (cognitivos y afectivos), en aras de manejar demandas internas y ambientales que ponen a prueba o exceden los recursos personales, al ser valorados como excesivos por el individuo en relación con los recursos de que dispone o cree disponer". Dicho concepto se ha ido perfeccionando, por Lazarus y Forman (1986), basándose en una perspectiva contextual con un enfoque procesual, determinada por la interacción retroactiva de la conducta sobre las variables personales y situaciones. Desde esta perspectiva lo más importante en el análisis del afrontamiento son las descripciones de lo que piensa y hace el individuo cuando realiza esfuerzos dirigidos a afrontar, y la relación que presenta con las emociones que experimenta el sujeto en situaciones estresantes. (Lazarus 1993; cit por López, 1999). Podemos afirmar que el afrontamiento, para Lazarus, (1966), es concebido como aquellos esfuerzos cognoscitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas e internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

Lazarus y Folkman (1986) expresan que existe confusión al no tenerse claro el significado del afrontamiento y su papel en el proceso de adaptación. Este ha sido tradicionalmente estudiado en relación con el estrés. De esta forma, Lazarus y Folkman (1986) reconocen el valor que tiene el afrontamiento en el contexto salud - enfermedad, y en otros contextos como la educación y la familia. Igualmente, Lazarus y Folkman (1986), reconocen que el afrontamiento se analiza ante situaciones que se salen de la rutina y exigen tomar alguna decisión y, por tanto, requieren de algún

esfuerzo. Esto es reconocido por los propios autores y es un argumento utilizado para la diferenciación del afrontamiento de las conductas y respuestas adaptativas automáticas.

5.2. Marco conceptual.

Síndrome de Burnout: Malaca y Jackson (1981) lo definen como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que se puede presentar en individuos que realizan algún tipo de trabajo con la gente.

Estrategias de afrontamiento (Copín): Conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación estresante (Lazarus & Folkman, 1984, 1986)

Cansancio emocional: sentimiento de agotamiento ante las exigencias normales de las tareas laborales.

Despersonalización: sentimiento de extrañeza o irrealidad con respecto a uno mismo o su ambiente, a menudo debido a ansiedad. Aparición de un rechazo a atender a clientes, a los que se culpa de esta sensación, hace difícil el contacto con ellos.

Falta de realización personal: pérdida de la motivación e interés por el trabajo, sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima.

5.3. Marco Legal.

El estrés laboral tiene un gran impacto en la salud de los profesionales de la educación, y en muchas otras profesiones a tal punto que en el año 2000 se consideró por la Organización

Mundial de la Salud como un riesgo laboral con potencial detrimento en la salud mental y física del trabajador.

En España, el 8 de noviembre de 1995 se aprobó la Ley 31, denominada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En Colombia no existe una legislación concreta sobre el Burnout, pero se registran diversas leyes y decretos que regulan la seguridad social de los trabajadores.

- **Artículo 48 de la Constitución Política De Colombia**, “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”.
- **Ley 100 de 1993**, establece la estructura de la seguridad social en el país, la cual consta de tres componentes: el régimen de pensiones, atención en salud, y sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto Ley 1295 de 1994**, establece las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en salud ocupacional y el esquema de administración de salud ocupacional a través de las aseguradoras de riesgos profesionales (ARP).
- **Resolución 001015 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1**, obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores.

A continuación, se describen los principales decretos y resoluciones que reglamentan la salud ocupacional en Colombia:

- **Ley 9a. De 1979**, es la ley marco de la salud ocupacional en Colombia.
- **Resolución 2400 de 1979**, estatuto general de seguridad.
- **Decreto 614 de 1984**, crea las bases para la organización y administración de la salud ocupacional.
- **Resolución 2013 de 1986**, establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- **Resolución 1015 de 1989**, establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994**, establece la afiliación de los funcionarios a una entidad aseguradora en riesgos profesionales.
- **Decreto 1346 de 1994**, se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.
- **Decreto 1772 de 1994**, reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto 1832 de 1994**, adopta la tabla de enfermedades profesionales.
- **Decreto 1834 de 1994**, reglamenta el funcionamiento del consejo nacional de riesgos profesionales.

5.4. Exploración Investigativa (Diagnóstico – Estado del arte)

El síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado en diversos lugares del planeta, es así como podemos inferir sus inicios en los estudios investigativos de Freudenberger en 1974, en un ambiente clínico. A partir de este momento según Gil- Monte & Peiró (1997) se han presentado

dos perspectivas de investigación, la clínica y la psicosocial. Por un lado, la perspectiva clínica argumenta que el Burnout es un estado al que se llega como consecuencia del estrés laboral. Y, por otro lado, la perspectiva psicosocial considera al estrés como un proceso resultante de la interacción de variables del entorno laboral y personal.

Según Alarcón (2001) la mayoría de las investigaciones realizadas en torno al síndrome se han centrado en el Burnout como proceso, señalándose diferencias en cuanto a cómo se establece a nivel sintomático, psicológico, emocional y conductual. Por tanto, se ha ido generando diversas expectativas en relación a la intervención.

Desde el inicio de los procesos investigativos del Burnout se han centraron en profesionales de la salud y de la educación hasta llegar a funcionarios de prisiones, bibliotecas, policías, estudiantes, militares, administradores, entre otros. En los estudios de Golembiewski (1983) se asegura que el Burnout afecta a todo tipo de profesiones y no sólo a las organizaciones de ayuda. De esta forma se puede afirmar que no existe profesión u oficio que no haya sido investigada con este síndrome.

Para la década de los noventa Sanz (1992) realiza un estudio en Murcia, España, acerca de la escala para la evaluación del Burnout profesional en las organizaciones. Esta investigación se realiza en personas pertenecientes a tres profesiones calificadas como de alto riesgo de Burnout: enfermeros, profesores y trabajadores sociales. Los resultados obtenidos dan muestra que la escala, tiene una fiabilidad (consistencia interna) y validez satisfactoria. De esta forma, se evidenció la presencia de dos factores: actitudes y expectativas negativas hacia el trabajo. Asimismo, se determinó que puede considerarse como una enfermedad de agotamiento, desaliento y desilusión en el trabajo.

García I. (1993) elabora una investigación en torno a profesores en ejercicio en la Provincia y ciudad de Salamanca, España. Los instrumentos que se aplicaron fueron: el Inventario de Maslach, el Cuestionario de Necesidades Satisfechas de Porter (P.N.S.Q), la escala de Evaluación de técnicas de Afrontamiento y la escala de Indicadores Psicofisiológicos de Cautela. Los resultados que se obtuvieron muestran que los profesores se sienten significativamente más despersonalizados en septiembre, al inicio de la nueva actividad académica del curso, que, en junio, a punto de finalizar el año académico. Ante la prueba del Maslach, la despersonalización ha sido un factor relevante como se mencionó anteriormente y además que tiene relación con otros, como el desgaste emocional e incompetencia.

En Colombia son pocos los estudios que se han desarrollado sobre el síndrome del Burnout, siendo la mayoría investigaciones recientes, pudiéndose citar entre otros a Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) con docentes oficiales de Medellín, el cual tuvo como objetivo la exploración de las manifestaciones de desgaste emocional y físico o, síndrome de Burnout, en docentes oficiales de Medellín obteniendo como resultados que el 23,4 % presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos subgrupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización. De igual forma se encontró relación de manifestaciones del Burnout con algunas variables estudiadas. Se sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome; igualmente, Padilla y cols. (2009) estudiaron el síndrome de agotamiento profesional (SAP) para determinar la prevalencia y las características asociadas al SAP en tres colegios públicos de Bogotá. Se realizó un diseño de corte transversal, tipo encuesta, en tres colegios públicos de Bogotá. Se evaluaron a los docentes mediante el inventario de Maslach para agotamiento profesional y un cuestionario diseñado para evaluar factores sociodemográficos,

personales y laborales. Según los resultados encontrados, el SAP tiene una prevalencia de 15.4% para los docentes y que podría aumentar a 29.7% si se tiene en cuenta que dos de los tres dominios del SAP están por encima del percentil 30.

Con respecto a estos estudios todos fueron desarrollados partiendo de la teoría de Maslach y con el instrumento psicométrico el Inventario desarrollado por el mismo autor. En los estudios colombianos no se han reportado datos significativos de presencia de niveles elevados de Burnout. De la misma manera, la mayoría de estas muestras tuvieron gran número de población femenina, por lo tanto, sería importante para futuros estudios discriminar más esta variable como lo demuestra el estudio de Hernández (2002), donde los resultados indicaron que las mujeres podrían ser más vulnerables a desarrollar el síndrome de Burnout. A sí mismo, casi todas estas investigaciones consideraron el tiempo dedicado al trabajo (jornada laboral) como variable predictiva, más es importante considerar en futuros estudios como el de Restrepo (2006) los años de ejercicio profesional, ya que, como señala Apoquina (2007) se ha encontrado que el síndrome se desarrolla en los dos primeros años o a partir de 10 o más años de ejercicio profesional.

Asimismo en la ciudad de Medellín, Quiceno y Vinaccia (2007), pertenecientes a la Universidad de San Buenaventura, presentaron la investigación titulada “Burnout: “Síndrome De Quemarse En El Trabajo (SQT)”, la cual tenía como objetivo principal el hacer una revisión de la literatura sobre el tema para realizar una aproximación sobre el concepto de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo, retomando las teorías del estrés y las estrategias de afrontamiento hasta llegar al concepto del estrés laboral que da curso al surgimiento del Burnout como proceso.

De esta forma, la literatura actual sobre el síndrome de Burnout se caracteriza fundamentalmente por seguir estudiando el Burnout dentro de ocupaciones laborales de servicios humanos, aunque la variedad de profesiones se amplía constantemente. Asimismo, el concepto de

Burnout se extiende a otro tipo de ocupaciones y áreas no ocupacionales como el mundo de los negocios, los deportes, la política y el ámbito familiar (Leiter, 1996). Finalmente, la mayoría de los estudios tienden a focalizar más su atención sobre factores relacionados directamente con el trabajo que con otro tipo de variables.

6. Hipótesis

Si existe relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en docentes de básica primaria y secundaria perteneciente al municipio de Cartago.

7. Metodología

Para la elaboración del proceso investigativo se contó con la participación de los docentes de básica primaria y secundaria de las Instituciones Educativas del municipio de Cartago. Asimismo, se contó como criterios de inclusión, el ser docente de primaria o secundaria de las Instituciones Educativas del municipio de Cartago, tener una antigüedad de la institución mínima de un año, haber ejercido la profesión docente por mínimo un año, contar con la disposición y aceptación para realizar las escalas de medición. De la misma forma, se realizó la recolección de datos como edad, números de horas laboradas en la semana, estado civil, sección de enseñanza y género en cada uno de los docentes.

Recogida la información pertinente mediante las escalas de valoración se pasó a la debida consolidación de los resultados y al análisis correlacional de las variables, con el propósito de identificar la sintomatología y gravedad del síndrome de Burnout y la relación con las estrategias de afrontamiento. Posteriormente, se realizó la consolidación de la investigación. La cual se lleva a cabo en los siguientes momentos:

Invitación y sensibilización: Es el momento durante el cual se da a conocer, a los docentes seleccionados para la investigación, que es el síndrome de Burnout, específicamente sus causas y consecuencias. Además, los propósitos investigativos, para identificar los niveles de estrés de los profesores y sus mecanismos de afrontamiento, momento que permite confirmar la aceptación de ellos para realizar el análisis, contando con el debido consentimiento de los docentes.

Identificación: Por medio de la cual se estudia de manera individual los niveles de estrés, que se da en los docentes de básica primaria y bachiller, usando como instrumento de recolección de información el Inventario de Burnout de Malaca y una entrevista de identificación de factores

biológicos y laborales, que sean posibles detonantes del desarrollo y manejo inadecuado del síndrome.

Correlación: En este momento los docentes ponen de manifiesto en el test de Escala de Estrategias de Copín, las estrategias de afrontamiento que usan de manera permanente para controlar sus niveles de estrés.

Análisis: En el cual se ordenan los datos recogidos durante las fases anteriores para ser analizados cuantitativamente con el soporte estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), identificando las diferentes medidas de tendencia central para el puntaje obtenido en el Inventario de Burnout de Maslach (MBI - Maslach y Jackson, 1986) en sus componentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y en la Escala de Estrategias de Copín Reconocida (EEC-R), en sus 12 componentes: Búsqueda de alternativa, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación y autonomía. Seguidamente se realiza la correlación entre el resultado de las dos variables.

Construcción: Se realizó la recopilación de datos diagnóstico, análisis y resultados en un documento final.

Las variables que se utilizaron son: síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento a situaciones estresantes.

7.1. Diseño

La investigación aborda un método cuantitativo correlacional, donde se pretende explicar la relación existente entre dos variables, el síndrome de Burnout, medido numéricamente por el Inventario de Burnout de Maslach, y las estrategias de afrontamiento, interpretado a través de una

escala numérica con la Escala de Estrategias de Copín Reconocida. En cuanto su diseño es transversal, puesto que pretende medir el nivel de las dos variables mencionadas en un momento dado, es decir, en un punto del tiempo. La población tomada en este estudio es de 230 docentes del municipio de Cartago.

7.2. Población y muestra

La población de estudio está conformada por docentes de básica primaria y secundaria de la Instituciones Educativas del municipio de Cartago. EL número de profesores corresponde al 60% de la población docentes.

7.3. Variables

Las variables que se tuvieron en cuenta en la investigación fueron:

Variable Síndrome de Burnout (SB): cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Variable Estrategias de Afrontamiento (EA): Búsqueda de alternativa, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación y autonomía.

7.4. Técnicas e Instrumentos

Inventario de Burnout de Maslach (MBI - Maslach y Jackson, 1986), es el mecanismo de medición del síndrome más utilizado entre los investigadores; está formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert, el sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de

“nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los clientes. De igual forma, valora tres dimensiones propuestas por Maslach y Jackson del constructo: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Considera el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles. Esta escala es la que ha demostrado mayor validez y fiabilidad (entre un 0,75 y 0,90). Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Escala de Estrategias de Copín Reconocida (EEC-R), elaborada por Endler y Parker (1990) está constituida por 98 ítems y 14 componentes. La adaptación a la población colombiana se validó eficazmente, dando una varianza acumulada del 58% y un alfa de Cronbach de 0,847 (Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango & Aguirre, 2006). El instrumento evalúa 14 estrategias de afrontamiento mencionadas a continuación:

- Búsqueda de alternativa: estrategia cognitiva en la que se busca analizar las causas del problema y generar alternativas de solución.
- Conformismo: estrategia cognitiva que busca tolerar el estrés resignándose con la situación.
- Control emocional: estrategia cognitivo-comportamental con la cual se busca tolerar la situación estresante a través del control de las emociones.
- Evitación emocional: estrategia cognitivo-comportamental en la cual se evitan expresar las emociones, dada la carga emocional o la desaprobación social.

- Evitación comportamental: estrategia comportamental en la que llevan a cabo actividades o acciones que contribuyan a tolerar el problema o a eliminar o neutralizar las emociones generadas por las mismas.
- Evitación cognitiva: estrategia cognitiva en la que se busca eliminar o neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, a través de la distracción o la negación.
- Reacción agresiva: estrategia comportamental en la que se expresa la ira y la hostilidad abiertamente como consecuencia de la frustración y la desesperación, reaccionando de manera agresiva hacia los demás, hacia sí mismo o hacia los objetos.
- Expresión emocional abierta: estrategia comportamental en la que se expresan las emociones abiertamente como una manera de neutralizar las mismas. Reevaluación positiva: estrategia cognitiva que busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen al enfrentar la situación.
- Búsqueda de apoyo social: estrategia comportamental en la cual se expresa la emoción y se buscan alternativas para solucionar el problema con otra u otras personas.
- Búsqueda de apoyo profesional: estrategia comportamental en la cual se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias del mismo. Religión: estrategia cognitivo-comportamental expresada a través del rezo y la oración dirigido a tolerar o solucionar el problema o las emociones que se generan ante el problema.
- Refrenar el afrontamiento: estrategia cognitiva que busca conocer más sobre el problema o aclarar la eficacia de las alternativas, antes de enfrentar el problema.

- Espera: estrategia cognitivo-comportamental que busca esperar que la situación se resuelva por sí sola con el pasar del tiempo.

7.5. Análisis

Para el análisis de los resultados obtenidos en el inventario de Maslach se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada componente de la siguiente manera: subescala de agotamiento emocional que consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo con una puntuación máxima 54. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Asimismo, la subescala de despersonalización que está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Por último, la subescala de realización personal compuesta por 8 ítems. Esta evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Para la determinación de prevalencia del Burnout se utilizará la siguiente tabla:

Tabla 1. Medidas de prevalencia de Burnout.

	Alta	Media	Baja
Agotamiento emocional	>27	19 – 26	<18
Despersonalización	>10	6 – 9	<5
Realización personal	0 – 32	33 - 39	>40

Fuente: El autor

En cuanto a la consolidación de los resultados del EEC-R se han sumado los componentes referentes a cada estrategia. Esta fue construida con 98 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, en un rango de frecuencia de 1 a 6 desde Nunca hasta Siempre. Se construyeron 14 escalas, cada una evaluada a partir de siete enunciados (Ver Anexo 1). Los componentes de la escala son los siguientes:

- Búsqueda de alternativa: Los ítems que la conforman son: 1, 15, 29, 43, 57, 71, 85.
- Conformismo: Esta es evaluada por las preguntas 2, 16, 30, 44, 58, 72, 86.
- Control emocional: Evaluada por las preguntas 3, 17, 31, 45, 59, 73, 87.
- Evitación emocional: Esta es evaluada por las preguntas 4, 18, 32, 46, 60, 74, 88.
- Evitación comportamental: Esta es evaluada por las preguntas 5, 19, 33, 47, 61, 75, 89.
- Evitación cognitiva: Esta es evaluada por las preguntas 6, 20, 34, 48, 62, 76, 90.
- Reacción agresiva: Evaluada por las preguntas 7, 21, 35, 49, 63, 77, 91.
- Expresión emocional abierta: Esta es evaluada por las preguntas 8, 22, 36, 50, 64, 78, 92.
- Reevaluación positiva: Esta es evaluada por las preguntas 9, 23, 37, 51, 65, 79, 93.
- Búsqueda de apoyo social: Evaluada por las preguntas 10, 24, 38, 52, 66, 80, 94.
- Búsqueda de apoyo profesional: Evaluada por las preguntas 11, 25, 39, 53, 67, 81, 95.
- Religión: Esta es evaluada por las preguntas 12, 26, 40, 54, 68, 82, 96.

- Refrenar el afrontamiento: Evaluada por las preguntas 13, 27, 41, 55, 69, 83, 97.
- Espera: Evaluada por las preguntas 14, 28, 42, 56, 70, 84, 92.

Para correlacionar los componentes del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con las estrategias de afrontamiento: búsqueda de alternativa, conformismo, control emocional, evitación emocional, evitación comportamental, evitación cognitiva, reacción agresiva, expresión emocional abierta, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, búsqueda de apoyo profesional, religión, refrenar el afrontamiento y espera, se utilizó la coeficiente de correlación de Pearson. Éste es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables cuantitativas relacionadas entre sí.

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre -1 y $+1$. En este sentido, tan fuerte es una relación de $+1$ como de -1 . En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa. Decimos que la correlación entre dos variables X e Y es perfecta positiva cuando en la medida que aumenta una de ellas aumenta la otra. De la misma forma, la relación es perfecta negativa cuando en la medida que aumenta una variable disminuye la otra.

Un coeficiente de correlación se dice que es significativo cuando su valor es diferente de cero, y su probabilidad es del 95%, de la misma manera el valor es significativo cuando la probabilidad de correlación es del 99 %.

8. Resultados

8.1 Descripción de la muestra

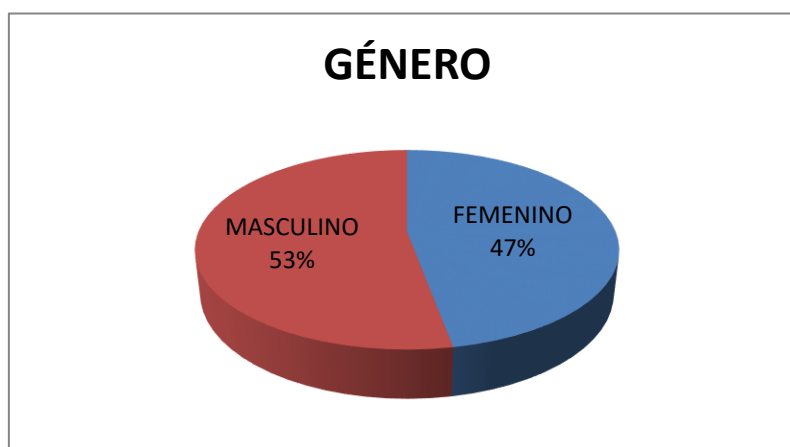
Tabla 2. Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	8	47,1	47,1
	Masculino	9	52,9	100,0
	Total	17	100,0	

Fuente: El autor

Se realizó la investigación con una muestra total de 17 personas de ambos sexos. Hay un predominio del 53% masculino sobre el 47 % femenino en relación al total de la muestra.

Gráfico 1. Género



Fuente: El autor

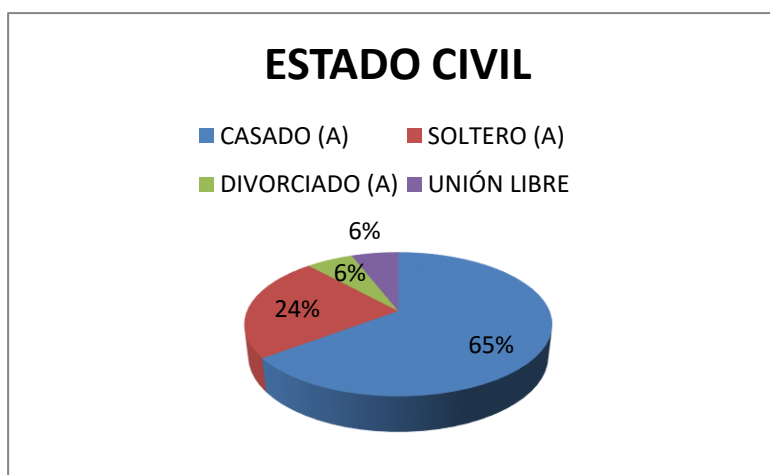
Tabla 3. Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Casado (a)	11	64,7	64,7
	Soltero (a)	4	23,5	88,2
	Divorciado (a)	1	5,9	94,1
	Unión libre	1	5,9	100,0
	Total	17	100,0	

Fuente: El autor

En cuanto al estado civil, se puede decir que el 64,7 % de la muestra era casada; el 23,3 % era soltero; el 5,9% vivía en unión libre; y el 5,9% divorciado.

Gráfico 2. Estado civil



Fuente: El autor

Tabla 4. Estadístico de la edad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	17	23	64	37,18	10,961

Fuente: El autor

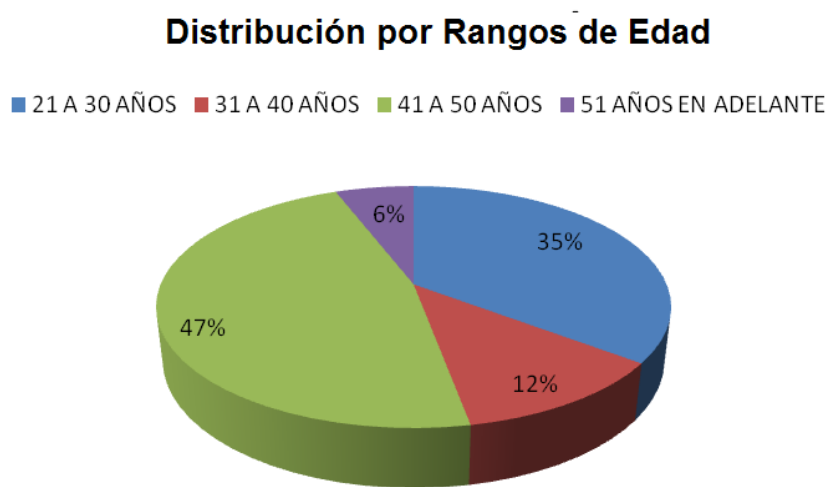
Tabla 5. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	21 A 30	6	35,3	35,3
	31 A 40	2	11,8	47,1
	41 A 50	8	47,1	94,1
	51 en adelante	1	5,9	100,0
	Total	17	100,0	

Fuente: El autor

El rango de edad de la muestra está comprendido entre los 21 a 64 años, con una prevalencia del 47,1 % en edades entre los 41 a 50 años, un 35,3% entre los 21 a 30 años, un 11,8% entre los 31 a 40 años y un 5,9 % con más de 51 años. El rango de edad va desde los 21 a 64 años con una media de edad de 37,18.

Gráfico 3. Rangos de Edad.



Fuente: El autor

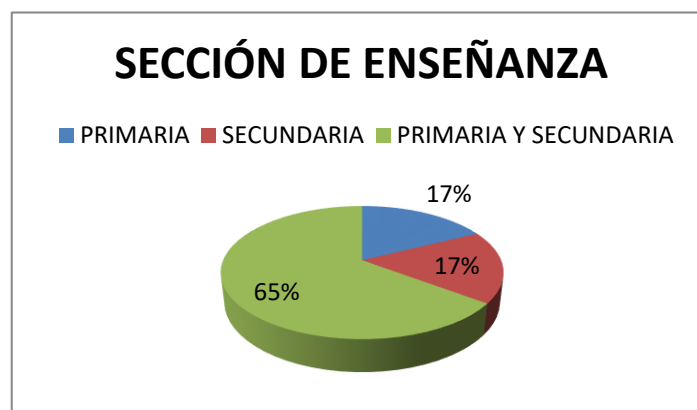
Tabla 6. Nivel de enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	3	17,6	17,6
	Secundaria	3	17,6	35,3
	Primaria y secundaria	11	64,7	100,0
	Total	17	100,0	

Fuente: El autor

El nivel o sección de enseñanza de los docentes está dividido de la siguiente forma: el 64,7 % de los docentes se encuentra enseñando en primaria y secundaria, mientras que el 17,6% enseña únicamente en primaria y el 17,6% trabaja en la sección secundaria.

Gráfico 4. Nivel de enseñanza



Fuente: El autor

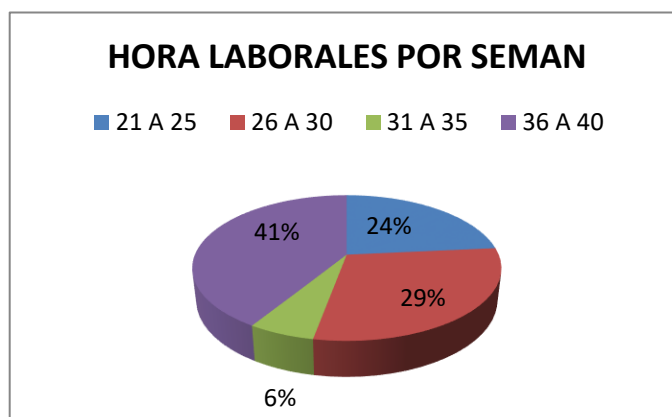
Tabla 7. Horas laborales por semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	21 A 25	4	23,5	23,5
	26 A 30	5	29,4	52,9
	31 A 35	1	5,9	58,8
	36 A 40	7	41,2	100,0
	Total	17	100,0	

Fuente: El autor

Las horas laborales están ubicadas en cuatro categorías de donde el 41, 2% trabajan de 36 a 40 horas semanales, el 29, 4 % laboran de 26 a 30 horas en la semana, el 23,5 % de los docentes trabajan de 21 a 25 horas a la semana y el 5,9% trabajan de 31 a 35 horas a la semana.

Gráfico 5. Horas laborales por semana



Fuente: El autor

8.2 Resultados síndrome de Burnout.

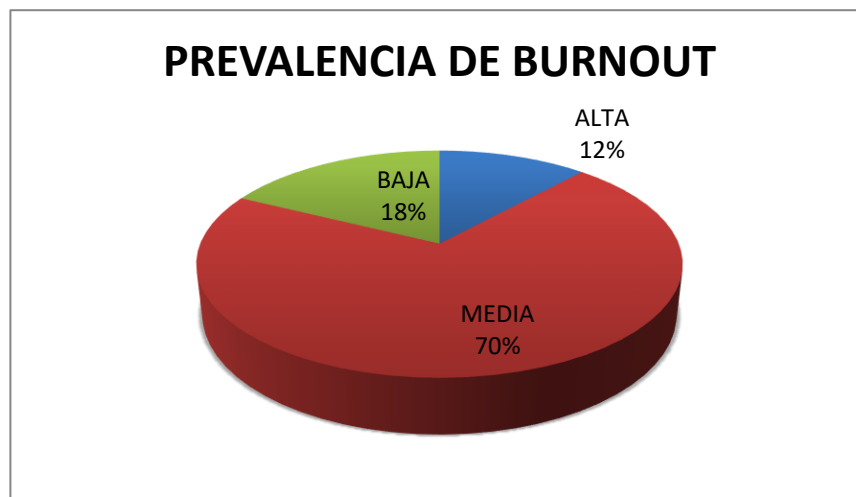
Tabla 8. Sumatoria (Σ) componentes inventario de Maslash del síndrome de Burnout por docente.

Nº	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
1	13	12	36
2	18	9	38
3	13	5	38
4	10	6	36
5	10	6	38
6	11	6	40
7	20	9	37
8	16	7	36
9	28	15	34
10	15	6	37
11	29	15	19
12	17	8	32
13	20	8	34
14	11	8	36
15	13	5	35

16	15	9	32
17	18	7	28

Fuente: El autor

Podemos notar en la tabla 8 que existe una prevalencia alta de Burnout en dos docentes el número once donde los tres componentes refieren un grado alto de prevalencia: agotamiento emocional ($\Sigma= 29$), despersonalización ($\Sigma= 15$) y realización personal ($\Sigma= 19$). Asimismo, el docente número nueve muestra prevalencia alta en dos componentes: agotamiento emocional ($\Sigma= 28$) y despersonalización ($\Sigma= 15$), y una prevalencia media en el componente de realización personal ($\Sigma= 34$), lo que lo ubica dentro del nivel alto de prevalencia del síndrome de Burnout. Por otro lado, tres docentes aparecen con prevalencia baja del síndrome de Burnout. En estos docentes presentan al menos dos componentes con un sumatorio equivalente al nivel bajo. El número tres presenta en el componente de agotamiento emocional ($\Sigma= 13$) y de despersonalización ($\Sigma= 5$) indicadores bajos. Del mismo modo, en el número seis se observa correspondiente al agotamiento emocional y en la realización personal ($\Sigma=40$) indicadores bajos de prevalencia. Por último, el número quince muestra presencia baja en el componente agotamiento emocional ($\Sigma= 13$) y en el de despersonalización ($\Sigma= 5$). Finalmente, el resto de la población docente (doce docentes) se encuentran en nivel medio de prevalencia de Burnout, por lo que podemos asegurar que el nivel de permanencia de Burnout es medio con una tendencia alta prevalencia.



Fuente: El autor

Tabla 9. Prevalencia de Burnout en docentes

Estadísticos descriptivos							
	n	rango	mínimo	máximo	media	desv. típ.	varianza
Agotamiento emocional	17	19	10	29	16,29	5,610	31,471
Despersonalización	17	10	5	15	8,29	3,077	9,471
Realización personal	17	21	19	40	34,47	4,900	24,015

Fuente: El autor

En la tabla 9 se observan las diferentes medidas de tendencia central para el puntaje obtenido en el Maslash en los docentes: agotamiento emocional ($M= 16,29$, $DE= 5,610$), despersonalización ($M= 8,29$, $DE= 3.077$), y realización personal ($M= 34.47$, $DE=4,900$).

En cuanto al agotamiento emocional podemos observar que la media se encuentra dentro del rango de bajo riesgo de sufrir ese padecimiento 16,29. El resultado de la media de la despersonalización 8, 29, se encuentra ubicado dentro del rango medio, y la realización personal

con una media de 34,47 está ubicado dentro del rango de la media. Podemos notar que en los docentes de la institución se presenta una tendencia media con orientación alta a sufrir el síndrome de Burnout.

Tabla 10. Prevalencia de Burnout según género

	Femenino	Masculino
Componentes	Media	Media
Agotamiento emocional	15,50	17,00
Despersonalización	8,75	7,89
Realización personal	37,13	32,11

Fuente: El autor

En la tabla 10 observamos que la media en el componente de agotamiento emocional es superior en los hombres ($m= 17$) que en comparación con las mujeres ($m= 15,50$), mientras que para el componente de despersonalización es mayor en mujeres ($m= 8,75$) que en hombres. Finalmente, en el componente de realización personal la media indica una prevalencia alta de Burnout en el género masculino ($m= 32,11$).

Tabla 11. Prevalencia de Burnout según estado civil

	Casado (a)	Soltero (a)
Componentes	Media	Media
Agotamiento emocional	17,27	13,75
Despersonalización	8,82	7,50
Realización personal	34,64	34,00

Fuente: El autor

Observamos en la tabla 11 que el agotamiento emocional es superior en personas casadas ($m= 17, 27$) que en solteras ($m= 13,75$), aunque cabe mencionar que ambos indicadores muestran una baja prevalencia al Burnout. Así mismo, la despersonalización es superior en personas casadas ($m= 8,82$) que en solteras ($m= 7,50$). Por otro lado, el nivel de realización personal es más favorable en casados ($m= 34,64$) que en solteros ($m= 34$). Finalmente se han desestimado las relaciones entre los componentes y los estados: divorciado (a) y unión libre por ser una constante con un solo dato.

Tabla 12. Prevalencia de Burnout según sección de enseñanza

	Primaria	Secundaria	Primaria y secundaria
Componentes	Media	Media	Media
Agotamiento emocional	12,00	20,00	16,45
Despersonalización	7,67	9,00	8,27
Realización personal	37,33	27,33	35,64

Fuente: El autor

En la tabla 12 observamos mayor prevalencia de agotamiento emocional ($m=20$), despersonalización ($m= 9,0$) y de falta de realización personal ($m= 27,33$) en docentes que trabajan en la sección secundaria que en los demás niveles de enseñanza.

Tabla 13. Prevalencia de Burnout según rango de edad

	21 A 30 años	31 A 40 años	41 A 50 años
Componentes	Media	Media	Media
Agotamiento emocional	15,83	14,3	16,63
Despersonalización	8,17	8,00	8,88
Realización personal	32,83	33,00	36,00

Fuente: El autor

Podemos notar en la tabla 13 que en la población de 41 a 50 años es mayor el indicador de agotamiento emocional ($m= 16,63$) y despersonalización ($m= 8,88$) que en los otros dos segmentos. Por otro lado, se evidencia menor realización personal en el grupo poblacional de 21 a 30 años de edad ($m= 32,83$). Finalmente se ha desestimado el grupo equivalente a población de 51 años en adelante por corresponder a un solo evaluado.

Tabla 14. Prevalencia de Burnout según horas de trabajo

	21 A 25 Horas semanales	26 A 30 Horas semanales	36 A 40 Horas semanales
Componentes	Media	Media	Media
Agotamiento emocional	17,00	12,80	18,57
Despersonalización	10,50	6,20	8,86
Realización personal	31,75	37,00	33,86

Fuente: El autor

En la tabla 14 relativa a la agrupación de horas de trabajo podemos observar una tendencia más alta en el componente de despersonalización ($m= 10,50$) y baja realización personal ($m= 31,75$) para el grupo de personas que laboran de 21 a 25 horas de trabajo a la semana. Por otro

lado, el factor de agotamiento emocional ($m= 18,57$) es mayor para el grupo poblacional que labora entre 36 a 40 horas semanales. Se ha desestimado el grupo de 31 a 35 horas semanales, por ser una muestra demasiado pequeña (un docente) y convertirse en una tendencia constante.

8.3 Resultados Estrategias De Afrontamiento

Tabla 15. Estadísticos estrategias de afrontamiento

Componentes	N	Míni mo	Máxi mo	Rango	Med ia	Desv. Típ.
Búsqueda de alternativa	17	21	37	7 - 42	31,2 9	4,819
Conformismo	17	8	22	7 - 42	14,6 5	3,840
Control emocional	17	19	33	7 - 42	27,5 3	3,923
Evitación emocional	17	15	31	7 - 42	22,5 9	4,912
Evitación comportamental	17	11	32	7 - 42	21,4 7	4,288
Evitación cognitiva	17	13	32	7 - 42	18,6 5	5,326
Reacción agresiva	17	7	22	7 - 42	11,1 2	3,903
Expresión emocional abierta	17	10	24	7 - 42	17,2 4	3,153
Reevaluación positiva	17	23	36	7 - 42	29,7 1	3,837
Búsqueda de apoyo social	17	10	39	7 - 42	26,3 5	7,474
Búsqueda de apoyo profesional	17	9	37	7 - 42	21,1 8	7,376
Religión	17	7	41	7 - 42	24,5 9	9,000
Refrenar el afrontamiento	17	22	41	7 - 42	32,5 9	5,756
Espera	17	7	24	7 - 42	14,1 2	4,595

Fuente: El autor

Se observan en la tabla 15 las diferentes medidas de tendencia central para el puntaje obtenido en el EEC-R en los docentes: las cuatro estrategias de afrontamiento con mayor puntaje son: a) Refrenar el afrontamiento (M= 32,59); b) Búsqueda de alternativa (M= 31,29); c)

Reevaluación positiva (M= 29,71); y d) Búsqueda de apoyo social (M=26,35). Mientras que el puntaje más bajo corresponde a: a) regresión agresiva (m= 11,12), b) espera (m= 14,12) y conformismo (m= 14, 65).

Tabla 16. Estrategias de afrontamiento según género

	FEMENINO	MASCULINO
Componentes	Media	Media
Búsqueda de alternativa	31,88	30,78
Conformismo	14,38	14,89
Control emocional	29,38	25,89
Evitación emocional	23,00	22,22
Evitación comportamental	23,25	19,89
Evitación cognitiva	21,38	16,22
Reacción agresiva	10,13	12,00
Expresión emocional abierta	17,38	17,11
Reevaluación positiva	31,25	28,33
Búsqueda de apoyo social	29,00	24,00
Búsqueda de apoyo profesional	21,50	20,89
Religión	28,00	21,56
Refrenar el afrontamiento	33,88	31,44
Espera	13,75	14,44

Fuente: El autor

En la tabla 16 podemos destacar como las tres estrategias más usadas por el género femenino y masculino son: refrenar el afrontamiento (femenino m= 33,88; masculino m= 31,44), Búsqueda de alternativa (femenino m= 31,88; masculino m= 30,78) y reevaluación positiva (femenino m= 31,25; masculino m= 28,33).

Tabla 17. Estrategias de afrontamiento según edad

	21 A 30 años	31 A 40 años	41 A 50 años
Componentes	Media	Media	Media
Búsqueda de alternativa	28,33	26,00	34,75
Conformismo	16,67	10,50	14,88
Control emocional	24,67	27,00	29,75
Evitación emocional	23,17	15,50	23,25
Evitación comportamental	19,67	20,50	22,88
Evitación cognitiva	17,50	13,50	21,25
Reacción agresiva	11,00	10, 8	10,38
Expresión emocional abierta	17,83	16,50	16,88
Reevaluación positiva	28,33	25,00	31,75
Búsqueda de apoyo social	21,33	33,50	28,88
Búsqueda de apoyo profesional	20,17	17,50	22,75
Religión	24,67	15,00	26,88
Refrenar el afrontamiento	29,00	26,50	37,38
Espera	15,33	12,00	14,38

Fuente: El autor

En la tabla 17 correspondiente a las estrategias de afrontamiento según categorías de edad observamos que las estrategias más usada en los docentes de 21 a 30 años son: refrenar el afrontamiento ($m= 29,00$), la reevaluación positiva y la Búsqueda de alternativa ($m= 28,33$); mientras que las menos usadas son: Reacción agresiva ($m= 11,00$), Espera ($m= 15,33$) y Conformismo ($m= 16,67$). Por otro lado, entre los docentes de 31 a 40 años las estrategias más usadas son: Búsqueda de apoyo social ($m= 33,50$), Control emocional ($m= 27,00$) y Refrenar el afrontamiento ($m= 26,50$); mientras que las menos usadas son: Conformismo ($m= 10,50$), Reacción agresiva ($m= 10,08$) y Espera ($m= 12,00$). Finalmente, en el grupo de 41 a 50 años de edad encontramos que las estrategias más usadas son: refrenar el afrontamiento ($m= 37,38$), la Búsqueda de alternativa ($m= 34,75$) y la reevaluación positiva ($m= 34,75$); mientras que las menos

usadas son: Reacción agresiva (m= 10,38), Espera (m= 14,38) y Conformismo (m= 14,88). Se ha desestimado el grupo de 51 años en adelante, por ser una muestra demasiado pequeña (un docente) y convertirse en una tendencia constante.

Tabla 18. Estrategias de afrontamiento según horas de clase semanal

	21 A 25 Horas semanales	26 A 30 Horas semanales	36 A 40 Horas semanales
Componentes	Media	Media	Media
Búsqueda de alternativa	29,50	30,80	31,86
Conformismo	17,50	12,00	15,14
Control emocional	27,00	28,00	27,57
Evitación emocional	25,00	22,80	22,14
Evitación comportamental	20,75	19,60	23,14
Evitación cognitiva	20,75	18,00	18,14
Reacción agresiva	12,50	11,60	10,57
Expresión emocional abierta	19,75	15,80	16,86
Reevaluación positiva	29,50	29,80	29,86
Búsqueda de apoyo social	21,25	26,80	28,00
Búsqueda de apoyo profesional	19,00	21,80	21,00
Religión	22,00	28,20	23,29
Refrenar el afrontamiento	31,00	30,00	34,43
Espera	18,25	9,60	15,43

Fuente: El autor

En la tabla 18 podemos ver que las estrategias usadas para los docentes corresponden a las mismas sin discriminar el número de horas laboradas semanales. De esta manera, las más usadas son: Búsqueda de alternativa, reevaluación positiva y refrenar el afrontamiento. Por otro lado, las menos usadas son: conformismo, reacción agresiva y espera.

Tabla 19. Estrategias de afrontamiento según estado civil

	Casado (a)	Soltero (a)
Componentes	Media	Media
Búsqueda de alternativa	31,18	31,75
Conformismo	14,27	15,25
Control emocional	28,18	28,00
Evitación emocional	23,82	21,75
Evitación comportamental	21,00	21,50
Evitación cognitiva	19,45	18,25
Reacción agresiva	12,09	9,75
Expresión emocional abierta	16,91	17,75
Reevaluación positiva	29,91	30,00
Búsqueda de apoyo social	24,82	27,75
Búsqueda de apoyo profesional	19,82	21,00
Religión	24,55	21,00
Refrenar el afrontamiento	32,27	32,00
Espera	13,45	15,75

Fuente: El autor

En la tabla 19 correspondiente al uso de estrategias de afrontamiento según el estado civil, podemos notar que se usan las mismas, siendo las más empleadas: refrenar el afrontamiento, Búsqueda de alternativa y reevaluación positiva, y las menos usadas: reacción agresiva, conformismo y espera. Se han desestimado los estados de divorcio y unión libre por ser muestras de un solo docente cada una, por lo que su media no es una medida significativa.

Tabla 20. Estrategias de afrontamiento según nivel de enseñanza

	Primaria	Secundaria	Primaria y secundaria
Componentes	Media	Media	Media
Búsqueda de alternativa	32,67	27,00	32,09
Conformismo	15,67	14,00	14,55
Control emocional	28,33	25,33	27,91
Evitación emocional	23,67	24,67	21,73
Evitación comportamental	22,00	21,00	21,45
Evitación cognitiva	22,33	16,00	18,36
Reacción agresiva	10,67	16,10	9,91
Expresión emocional abierta	17,67	20,00	16,36
Reevaluación positiva	30,33	26,00	30,55
Búsqueda de apoyo social	26,33	20,00	28,09
Búsqueda de apoyo profesional	24,00	17,33	21,45
Religión	31,67	17,33	24,64
Refrenar el afrontamiento	34,33	25,67	34,00
Espera	11,33	13,00	15,18

Fuente: El autor

En la tabla 20 encontramos que las estrategias más recurrentes para los docentes que enseñan en primaria son: Refrenar el afrontamiento ($m= 34,33$), Búsqueda de alternativa ($m= 32,67$) y Religión ($m= 31,67$), mientras que las menos utilizadas son: Reacción agresiva ($m= 10,67$), Espera ($m= 11,33$) y Conformismo ($m= 15,67$); por otro lado los docentes de secundaria se orientan por utilizar con mayor frecuencia las siguientes estrategias: Búsqueda de alternativa ($m= 27,00$), Reevaluación positiva ($m= 26,00$) y Control emocional ($m= 25,33$), mientras que recurren poco a: Espera ($m= 13,00$), Conformismo ($m= 14,00$) y Evitación cognitiva ($m= 16,00$). Finalmente, los docentes que enseñan tanto en primaria como secundaria utilizan más las siguientes estrategias: Refrenar el afrontamiento ($m= 34$), Búsqueda de alternativa ($m=32,9$) y Reevaluación positiva ($m= 30,55$), mientras que las que menos usan son: Reacción agresiva ($m= 9,91$),

Conformismo (m= 14, 55) y Espera (m= 15,8).

Tabla 21. Correlación categorías síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento

	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Búsqueda de alternativa	-,505*	-,327	,571*
Conformismo	,330	,533*	-,462
Control emocional	-,090	,193	,347
Evitación emocional	,243	,430	-,308
Evitación comportamental	,337	,410	,016
Evitación cognitiva	,179	,502*	,064
Reacción agresiva	,172	,085	-,349
Expresión emocional abierta	,243	,430	-,525*
Reevaluación positiva	-,214	,013	,467
Búsqueda de apoyo social	-,456	-,350	,582*
Búsqueda de apoyo profesional	-,545*	-,520*	,463
Religión	-,444	-,142	,338
Refrenar el afrontamiento	-,215	,085	,413
Espera	,445	,647**	-,347

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: El autor

9. Discusión

Es preciso recordar que un coeficiente de correlación se dice que es significativo cuando su valor es diferente de cero, y su probabilidad es del 95%, de la misma manera el valor es significativo cuando la probabilidad de correlación es del 99 %.

En la tabla 21 se pueden ver las correlaciones que existen entre las tres dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento, donde no se observa ninguna correlación positiva entre la dimensión de agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento, y correlaciones negativas con las estrategias: a) Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo profesional. Con respecto a la dimensión de despersonalización se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a) conformismo, b) evitación emocional y c) espera; y correlación negativa con la estrategia: búsqueda de apoyo social. Finalmente, con relación a la dimensión de realización personal, se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a) Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo social, y correlación negativa con: expresión emocional abierta.

El estudio del síndrome Burnout ha sido abarcado desde diversas perspectivas e investigado en diferentes profesiones lo que ha llevado a una creciente complejidad en su identificación, tratamiento y correlación, identificando de esta manera posibles causas, determinantes y procesos cercanos al síndrome. De esta forma, las recientes investigaciones integran la relación del síndrome, no solo con variables vinculadas con la parte organizacional como la edad, horas de trabajo, ambiente, sino que también se ha preocupado con vincularlo con la forma en que los trabajadores afrontan las situaciones estresantes (Castañeda & García, 2010). Por este motivo, la presente investigación ha planteado como objetivo identificar la relación entre estrategias de afrontamiento y síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria Cartago.

Los resultados evidencian que los docentes poseen una prevalencia media del síndrome de

Burnout, lo que se entiende como una tendencia fuerte a sufrir los padecimientos de la enfermedad, dicha prevalencia se evidencia en las tres dimensiones: agotamiento emocional (m= 16,29), despersonalización (m= 8,29), y realización personal (m= 34,47), lo que según Restrepo, Colorado & Cabrera (2006) tiene como principales causas la gran cantidad de horas laborales, el comportamiento agresivo de los alumnos, los conflictos entre profesores, padres y directivas de los colegios. Concordando con los datos encontrados en la investigación Padilla (2009) en sus estudios de Burnout en docentes de Bogotá afirma en sus resultados que el profesor presenta niveles medios y altos de prevalencia de Burnout en relación con los componentes de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Al comparar los puntajes de las dimensiones del síndrome de Burnout con el estado civil de los docentes se encontró que era mayor la prevalencia en personas casadas que en solteras. Los resultados concuerdan con otros estudios como el elaborado por Corredor y Monroy (2009) donde las personas casadas y en unión libre tienen más probabilidad de presentar estrés laboral alto y medio, y la investigación de Aragón y Pérez (2007). Asimismo, se identificó que los docentes de secundaria tienen una prevalencia mayor a padecer del síndrome de Burnout que los docentes de primaria donde parece ser que los índices de Burnout se incrementan, siendo los profesores de secundaria los más afectados (Ver y Ver, 1992; Burka y Greenglass, 1989). En estudios anteriores podemos observar cómo son estos últimos los que mayor puntuación obtienen en Burnout, donde el trabajo con jóvenes es más estresante que niños, ya que este presenta actitudes más desafiantes, conductas agresivas, problemas familiares mal asimilados y cambios físicos y psicológicos que los hacen más rebeldes. (Salanova, Llorens y García – Renedo, 2003).

Por otro lado, se evidenció que los docentes de mayor edad (41 a 50 años) tienen mayor tendencia al síndrome. Al respecto Agudo (2004) en su estudio con docentes de primaria y

secundaria demuestra que existe relación entre la edad y el Burnout afirmando que a mayor edad mayor Burnout, hecho contradictorio con lo encontrado en el presente estudio donde se evidenció que el segundo grupo con mayor orientación al Burnout es el grupo de docentes más jóvenes (21 a 25 años, observándose un cansancio de tipo emocional en los mayores (ver tabla) y un nivel bajo de realización personal en los docentes más jóvenes, hecho sobre el cual se podría profundizar en futuros estudios relacionando con las expectativas de los recién graduados y las experiencias laborales. De igual forma, Para Quevedo (1997), el intervalo de edad comprendido entre los 35 y 44 años tienen una puntuación media en Burnout significativamente superior al resto. En esta misma línea, Cordeiro (2003), señala una edad media de 40 años para los docentes de educación. En este estudio, coincidimos con estos autores, ya que encontramos los mayores niveles de Burnout, en primer lugar, dentro del intervalo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, esto debido a cansancio físico y psicológico en el ejercicio de la profesión. Llama la atención que los docentes con menos prevalencia de estrés laboral son los de edad entre los 26 y 30 años, según algunos autores consideran que, con la experiencia, se desarrollan un conjunto de recursos que le permitan afrontar de manera más adaptativa los retos y exigencias de la profesión frente a los docentes más jóvenes (Moreno y otros, 2000; Kokinos, 2006). Según Papalia este rango de edad comprende la etapa del ciclo vital denominada adultez temprana o media, caracterizado por que las personas maduras piensan mucho en sí mismos, analizando lo que han hecho en la vida y por qué lo han hecho, se presenta una mejor identidad individual, de esta manera, lo que hacemos y con qué frecuencia lo hacemos desempeña un papel principal en nuestra autoestima. Lo cual actúan como factores de estabilidad de tipo laboral, emocional y psicológico.

En cuanto a la relación del Burnout con el número de horas de trabajo semanal se evidenció que es mayor la prevalencia del síndrome en docentes con un rango de horas semanales de 21 a 25

equivalentes al grupo con menor cantidad de horas, estos resultados son opuestos a los hallados en la investigación realizada por Aldrete y cols. (2002), quienes consideran que el tener mayor número de horas de trabajo a la semana estaba directamente asociado a la mayor prevalencia alta del Burnout.

En relación a las estrategias de afrontamiento detectadas en la investigación podemos mencionar que las más utilizadas son: a) refrenar el afrontamiento (m= 32,59); b) Búsqueda de alternativa (m= 31,29); c) reevaluación positiva (m= 29,71); y d) búsqueda de apoyo social (m=26,35). Mientras que las estrategias menos usadas por los docentes son: a) regresión agresiva (m= 11,12), b) espera (m= 14,12) y conformismo (m= 14, 65).

Respecto a la relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout (ver tabla 21) se pueden ver las correlaciones que existen entre las tres dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento, donde no se observa ninguna correlación positiva entre la dimensión de agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento, lo que sugiere que las estrategias de afrontamiento no tienen ninguna repercusión sobre la prevalencia del síndrome de Burnout, este hecho es contrario a estudios sobre el tema como el realizado por Gantiva. C., Tabares. S., y Villa. C. (2010) donde se encontraron diversas relaciones positivas entre las mismas variables, de la misma forma que en los estudios realizados por Gantiva, Luna, Dávila & Salgado, 2010. por el contrario observamos correlaciones negativas con las estrategias: a) Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo profesional, lo que nos indica que la utilización de estas estrategias de afrontamiento disminuyen el índice de padecimiento del Burnout, estos resultados apoyan las teorías cognitivas relacionadas con el estrés como la teoría cognitiva del estrés de R.S. Lazarus (1984, 1986), donde la búsqueda de alternativas busca analizar las causas del problema y generar alternativas de solución frente a las situaciones estresantes. Por otro lado, la búsqueda de

apoyo profesional es una estrategia comportamental en la cual se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias del mismo facilitando la interacción con los demás, así como la resolución eficaz de problemas relacionados con la actividad docente, lo cual coinciden con las descritas por Rodríguez, Roque y Molerio (2002).

Con respecto a la dimensión de despersonalización se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a) conformismo, b) evitación emocional y c) espera, contrario al componente de agotamiento emocional donde no se presentaban relaciones positivas, esto nos indica que estas estrategias tienen una relación directa con el aumento del Burnout, dichas estrategias son de carácter cognitivo y presentan un factor negativo al momento de enfrentar las dificultades pues todas apuntan a la espera y tolerancia frente a las situaciones estresantes lo cual se identifica como generador de estados de despersonalización manifestado por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas como los encontrados en los estudios de Maslach y Jackson (1981). En esta dimensión la estrategia que se correlaciona negativamente es la búsqueda de apoyo profesional, la cual es entendida como una estrategia comportamental en la cual se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias del mismo. Lo que nos indica que el uso de esta estrategia permite disminuir el estado de despersonalización. Al igual que en el componente de agotamiento emocional se encuentra relación con una estrategia de búsqueda de apoyo donde constatamos la eficacia de recurrir a otras personas en el manejo del Burnout concordando en lo descrito por Rodríguez, Roque y Molerio (2002) y con las teorías psicosocial o conductuales de manejo de estrés de Lazarus (1980)

Finalmente, con relación a la dimensión de realización personal, se identifican correlaciones positivas con las estrategias: a) Búsqueda de alternativa y b) búsqueda de apoyo social, donde podemos observar una relación con las estrategias que se encontró la búsqueda de

alternativa y la búsqueda de apoyo profesional, ambas de carácter cognitivo y conductual coincidiendo con lo descrito en los estudios de Rodríguez, Roque y Molerio (2002) donde conductas de

Afrontamiento se orientan a) acciones dirigidas a la fuente de estrés, expresión de sentimientos y búsqueda de apoyo. De igual forma, se presentó correlación negativa con: expresión emocional abierta, lo que nos indica que la realización personal no guarda relación con el afrontamiento que indica confrontación de sentimientos, ideas y emociones. Por último, Es necesario recordar que esta escala se califica de forma inversa a las anteriores, por lo que un puntaje positivo se relaciona con niveles satisfactorios de realización personal, es decir, las correlaciones positivas presentan valores positivos a la hora de enfrentamiento a situaciones estresantes

10. Conclusiones y recomendaciones

Comparando la hipótesis inicial de comprobar la existencia de relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en 17 docentes de básica primaria y secundaria perteneciente Cartago, podemos afirmar que, en la población de docentes, las estrategias relacionadas con el aspecto cognitivo – conductual, parecen estar relacionadas con la disminución del Síndrome de Burnout como son la Búsqueda de alternativa, y la búsqueda de apoyo en otras personas. De hecho, el planteamiento de posibles soluciones, la búsqueda de apoyo en otras personas y la valoración de los aspectos positivos de la situación implican un estilo activo de afrontamiento, es decir, aquél que moviliza esfuerzos cognitivos y conductuales (Fernández, 1997). Esto implica que los programas dirigidos a la prevención o disminución de esta problemática deben tener como factores principales los entrenamientos en habilidades básicas y avanzadas en búsqueda de alternativa y procedimientos de reestructuración cognitiva ante situaciones generadoras de estrés.

De esta manera, como estrategias preventivas para el síndrome de Burnout se debe considerar como maneras de combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea, realizando además programas de ayuda y apoyo al docente en mejoramiento de aplicación de estrategias de afrontamiento, de igual forma, se debe buscar un adecuado reconocimiento de la labor que desempeñan los docentes mediante refuerzos sociales, reconocimiento s públicos y apoyo a la gestión docente, buscando con ello aumentar su nivel de compromiso con la institución, lo que podría verse reflejado en una mayor productividad y una mejor calidad en la prestación de los servicios.

De esta manera, todas las estrategias deben apuntar a evitar y disminuir el estrés laboral y con ello la probabilidad de que se desarrolle el síndrome del Burnout (Montes, 2006). Al respecto

El Swahili y Kornhauser (2010) recomiendan que es importante que los docentes perciban el aprecio a su dedicación y desempeño de manera constante, para paliar algunos efectos del estrés (Stephen, 2004), por lo tanto, propone “otorgar premios o reconocimientos a la puntualidad y asistencia. Otorgar premios o reconocimientos a los más altos grados de evaluación docente. Otorgar premios o reconocimientos a la trayectoria y antigüedad dentro de la institución. Incentivar el trabajo, a través de bonos económicos o cantidades extras por desempeño, y comprobantes del mismo”.

11. Referencias

- Agudo, M. (2004). Burnout y engagement en profesores de Primaria y Secundaria. Revista Jornades de Foment de la Investigació.
- Aldrete RM, Pando MM, Aranda BC, Balcázar PN. 2003. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. Revista de Investigación y salud. 5(1):11-16
- Anónimo. (2009) Módulo Investigación Cuantitativa. Bogotá D. C. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia –Unad-.
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Recuperado el 22 de octubre de 2007, del sitio Web de la Escuela de Psicología de la Universidad de Anáhuac: [http:// www.anahuac.mx/psicologia/](http://www.anahuac.mx/psicologia/)
- Aragón. M., Morazán D., Pérez. R. (2007). Síndrome de Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela “Oscar Danilo Rosales Argüello”.
- Aranda, B. (2003). Síndrome de Burnout y factores psicosociales en el trabajo en estudiantes de posgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. *Psiquiatría* 30:193-198.
- Beltrán, C.; Pando, M. & Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o Burnout: una revisión. *Psicología de la salud* 14:78-87.
- Beer, J. y Beer, J. (1992). Burnout and stress, depression, and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71, 1331-1336.
- Burke, R.J. y Greenglass, E.R. (1995). A longitudinal study of psychological Burnout in teachers. *Human Relations*, 48, 187-202.

- Cherniss, C. (1993). El papel de los profesionales de la auto-eficacia cacy en la etiología del burnout. Washington D.C.
- Cordeiro, J. A. (2003). Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en los maestros. Resultados de una investigación preliminar. *Psicología. Com*, vol. 7, nº1.
- Corredor, M. y Monroy, J. (2009). Descripción Y Comparación De Patrones De Conducta, Estrés Laboral Y Burnout En Personal Sanitario. Bogotá.
- Castañeda, E. & García, J. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría* 39:67-84.
- Durán, M. A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). El síndrome de Burnout en el ámbito educativo: una aproximación diferencial. *Apuntes de Psicología*, 19, 251-262.
- El Sahili, L. Y kornhauser, S (2010). Burnout en el colectivo docente. *Revista Universidad EPCA*. México.
- Fernández, E. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. Cuaderno de prácticas de motivación y emoción, Madrid: Pirámide.
- Fidalgo, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" definición y proceso de generación. España.
- Gantiva, C.; Bello, J.; Vanegas, E. & Sastoque, Y. (2009). Historia de maltrato físico en la infancia y esquemas maladaptativos tempranos en estudiantes universitarios. *Acta Colombiana de Psicología* 12 (2):127—134
- Gantiva, C.; Luna, A.; Dávila, A. & Salgado, M. (2010). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. *Revista Psychologia. Avances de la disciplina* 4(1):63-70.
- García-Izquierdo, M., Castellón, M., Albadalejo, B. y García-Izquierdo, A.L. (1993). Relaciones

entre el burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de banca.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse.

Madrid: Síntesis.

Gil Monte P, Peiró JM: Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología 1999; 15: 261-8.

Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. y Stevenson, J.G. (1986): Estrés en las organizaciones.

New York.

Gómez, C.; Rodríguez, V.; Padilla, M. & Avella, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome

de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). Revista

Colombiana de Psiquiatría 38:279-299.

Hernández, P. (2002). Estudio descriptivo del síndrome de Burnout en personal de salud en el

hospital militar de bogota. Revista Acta Colombiana de Psicología, 7, 71-83.

Kokinos, C. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout

Inventory- Educators Survey among elementary and secondary school. Teachers in

Cyprus. Stress and Health, 22(1), 25-33

Lazarus, R. S.; S., Folkman (1986): "Estrés y procesos cognitivos", Ediciones Martínez Roca. S.A.,

Barcelona, España,

Lazarus, R. S.; S., Folkman (1986 a): "El concepto de Afrontamiento" en Estrés y procesos

cognitivos", Ediciones Martínez Roca. S.A., Barcelona, España, pág 140-244.

Lazarus, R. S. (1966.). Psychological stress and the coping process, Mc Graw Hill, New York.

Lazarus, R. S. (1982.). Thoughts on the relations between emotion and cognition. American

Psychologist, 37, 1019-1024.

Leiter, M.R (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243.

López Martínez, A. E. (1999): "Aspectos conceptuales y metodológicos implicados en la relación entre estrés y calidad de vida". Valencia. Promolibro. España. Pág. 39 – 69.

Londoño, N.; Henao, G.; Puerta, I. & cols. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Reconocida (EEC-R) en una muestra colombiana. *Revista Universitas Psychologica* 5:327-349.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Montes, P. (2006). Influencia de las variables de carácter socio demográficas sobre el síndrome de Burnout. *Revista de Psicología Social Aplicada* 4:18-27.

Moreno O: El Malaca Burnout Inventory como escala de stress en profesionales asistenciales: adaptación y nuevas versiones. Ponencia al Congreso Iberoamericano de Psiquiatría, Madrid, 1992.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. (2000). La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331- 49.

Moriana, E. & Herruzo, J. (2003). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 3:597- 621.

- Padilla, A.; Gómez, C.; Rodríguez, V.; Dávila M.; Avella C.; Caballero A.; Vives A.; et al. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría* 38:50- 65.
- Papalia, D. (2000) *Desarrollo Humano*. 8ª Edición. Ed. Mc Graw Hill.
- Quevedo, M.P., Salgado, A., Yela, J.R. Y Cols. (1997). El Síndrome Del *Burnout*: Estudio Empírico en Profesores de Enseñanza Primaria. *IberPsicología*, vol. 2, nº 1,1.
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)". *Acta colombiana de psicología* 10:117-125.
- Restrepo, A.; Colorado, V. & Cabrera, A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín: Colombia. *Revista de Salud Pública* 8:63-73.
- Rodríguez, M. Rodríguez, R., Gómez, A., Riveros M., Rodríguez, D., Luyz J. (2011). Síndrome de burnout y factores asociados en tres instituciones de bogotá Bogotá D.C.
- Rodríguez, R.; Roque, Y. y Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Electrónica Psicología Científica*.
- Salanova, M., Llorens, S. Y García-renedo, M. (2.003) *¿Por qué están quemados los profesores?* *Revista del INSHT*, 28, pp. 16-20.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M. Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout y el compromiso de los estudiantes universitarios: un estudio de corte nacional.
- Stephen, W., & Cooper, L. (2004). *Manejo del Estrés en el Trabajo*. México D.F.: Manual Moderno.
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- Vega M, Sylme A: Detección factores stress laboral y extralaboral en funcionarios del Hospital

Psiquiátrico de Santiago. Rev Psiquiatría.1985; 2: 19-22.

12. Anexos

ANEXO 1. Inventario de Burnout de Maslash (MBI - Maslach y Jackson, 1986)

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)								
<p>A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p> <p>Nunca: 1 Algunas veces al año: 2 Algunas veces al mes: 3 Algunas veces a la semana: 4 Diariamente: 5</p>								
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	1	2	3	4	5	AE	RP	D
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.								
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.								
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.								
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.								
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.								
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.								
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.								
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.								
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.								
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.								
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.								

ANEXO 2. Escala de estrategias de Copín – Reconocida (EEC-R)

Londoño N. H., Henao G. C., Puerta I. C., Posada S. L., Arango
D., Aguirre, D. C.
Grupo de Investigación Estudios Clínicos y Sociales en Psicología

Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia

Instrucciones:

A continuación, se plantean diferentes formas que emplean las personas para afrontar los problemas o situaciones estresantes que se les presentan en la vida. Las formas de afrontamiento aquí descritas no son ni buenas ni malas, ni mejores o peores. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras, dependiendo de la situación problema. Trate de recordar las diferentes situaciones o problemas más estresantes vividos durante los últimos años, y responda señalando con una X en la columna que le señala la flecha (↓), el número que mejor indique qué tan habitual ha sido esta forma de comportamiento ante las situaciones estresantes.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre							Siempre
		↓											
49.	Acudo a la iglesia para poner velas o rezar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
50.	Considero que las cosas por sí solas se solucionan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
51.	Analizo lo positivo y negativo de las diferentes alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
52.	Me es difícil relajarme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
53.	Hago todo lo posible para ocultar mis sentimientos a los otros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
54.	Me ocupo de muchas actividades para no pensar en el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
55.	Así lo quiera, no soy capaz de llorar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
56.	Tengo muy presente el dicho "al mal tiempo buena cara"	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
57.	Procuro que algún familiar o amigo me escuche cuando necesito manifestar mis sentimientos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
58.	Intento conseguir más información sobre el problema acudiendo a profesionales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
59.	Dejo todo en manos de Dios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
60.	Espero que las cosas se vayan dando	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
61.	Me es difícil pensar en posibles soluciones a mis problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
62.	Trato de evitar mis emociones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
63.	Dejo a un lado los problemas y pienso en otras cosas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
64.	Trato de identificar las ventajas del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
65.	Considero que mis problemas los puedo solucionar sin la ayuda de los demás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
66.	Pienso que no necesito la ayuda de nadie y menos de un profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
67.	Busco tranquilizarme a través de la oración	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
68.	Frente a un problema, espero conocer bien la situación antes de actuar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
69.	Dejo que pase el tiempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

ANEXO 3. Consentimiento informado

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

PRUEBA PSICOLÓGICA

Consentimiento informado

Yo _____, por voluntad propia doy mi consentimiento para participar en la presente prueba psicológica orientada al estudio investigativo sobre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. Recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y los propósitos de la prueba y las razones específicas por la que se me somete a ésta. También recibí información sobre el tipo de prueba y otros procedimientos que van a aplicarse y la forma en cómo se utilizan los resultados. Además, este se realizará con el fin de determinar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout, como trabajo de grado del programa de psicología.

Estoy consciente de que es posible que la persona que aplica la prueba me explique todos los aspectos de esta en caso de tener alguna duda al respecto. Entiendo que se me informará sobre los resultados, los cuales se usarán únicamente con fines académicos, en este caso investigativos. Así mismo, la información se manejará con total confidencialidad y también entiendo que no recibiré ningún tipo de remuneración por participar en el presente estudio.

La prueba consta de dos cuestionarios: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), y la Escala de Estrategias de Copín Reconocida (EEC-R), los cuales tomarán alrededor de 40 minutos para ser solucionados. Asimismo, recuerdo que no existen respuestas buenas o malas.

Al firmar este documento está diciendo que:

- Está de acuerdo con participar en el estudio.
- Comprende la información que contiene este documento.

Firma de la persona evaluada

Firma del evaluador

Fecha: Día: _____ Mes: _____ Año: _____

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE CARTAGO, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Cristian Fernan Muñoz

Nombre Cristian Fernan Muñoz
CC. 14567991 Cartago, Valle del Cauca